

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзным комитетом

Протокол №

от

Председатель

Профкома

 Ф.Ш. Непомнящая

СОГЛАСОВАНО

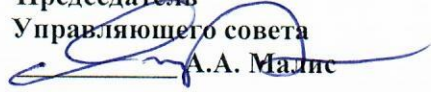
Управляющим советом

Протокол №

от

Председатель

Управляющего совета

 А.А. Малис

УТВЕРЖДЕНО

и введено в действие

Приказом №

от

Директор

ГБОУ Школа № 1621

 Ю.С. Ясинская



ПОЛОЖЕНИЕ

распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
города Москвы "Школа № 1621 Древо Жизни"

МОСКВА, 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ «ШКОЛА № 1621 Древо Жизни»

1. Общие положения

1.1 Для целей настоящего положения используются следующие термины:
«Учреждение» - Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение города Москвы «Школа № 1621 Древо Жизни» (сокращенное наименование учреждения - ГБОУ Школа №1621);

«работник» - физическое лицо, заключившее трудовой договор с Учреждением, работающее по трудовому договору у работодателя и получающее за это заработную плату;

«ТК РФ» - Трудовой кодекс Российской Федерации;

«трудовой договор» - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным Положением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя;

«совместительство» - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время;

«внутреннее совместительство» - выполнение в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя;

«внешнее совместительство» - выполнение в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у другого работодателя;

«совмещение» - выполнение работником с его письменного согласия дополнительной работы по другой профессии (должности) наряду со своей основной работой у одного и того же работодателя;

«расширение зон обслуживания, увеличения объема работ» - выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по такой же профессии (должности) за дополнительную оплату;

«система оплаты труда» - применяемый в Учреждении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, порядок исчисления размеров заработной платы, подлежащей выплате работникам в соответствии с произведенными ими трудовыми затратами и результатами труда;

«фонд оплаты труда» - суммарные денежные средства Учреждения, расходуемые в течение определенного периода времени на заработную плату;

«фонд стимулирующих выплат в составе фонда оплаты труда» - суммарные денежные средства Учреждения, входящие в состав утвержденного фонда оплаты труда, и расходуемые в течение определенного периода времени на выплаты стимулирующего характера;

«оплата труда» - денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовой функции, в соответствии с законодательством РФ и города Москвы, трудовыми договорами, настоящим Положением и иными локальными нормативными актами Учреждения;

«должностной оклад» - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

«ставка заработной платы» - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат;

«базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы» - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника Учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего, должности руководителя, специалиста или служащего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

«доплата» - денежная сумма, которая выплачивается работникам с учетом объема и условий их труда и применяется при совмещении профессий (должностей) при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, при работе в ночное время, при работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени, при работе в тяжелых и вредных условиях труда и т.д.;

«выплаты компенсационного характера» - денежные выплаты работникам, являющиеся частью оплаты труда. Призваны компенсировать повышенные затраты труда, вред, причиненный здоровью и трудоспособности работников, осуществляющих трудовую деятельность в особых условиях, когда воздействие вредных или опасных производственных факторов не превышает нормативно допустимые. Надбавки и доплаты компенсационного характера - государственная гарантия оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, вредных работах, работах с опасными условиями труда, а также в местностях с особыми природными и климатическими условиями;

«выплата стимулирующего характера» - поощрительная выплата за качественный, добросовестный, эффективный труд (исполнение работником своих трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором). Установление работникам выплат стимулирующего характера может производиться, при условии наличия денежных средств в фонде стимулирующих выплат.

«молодой специалист» - лица не старше 35 лет непосредственно (не позднее трех месяцев с начала учебного года в год окончания образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования) после окончания образовательного учреждения высшего профессионального или среднего профессионального образования (независимо от формы получения образования), поступившие на работу по специальности (педагогической либо при соответствии профиля педагогической деятельности специальности (квалификации), указанной в дипломе), при условии выполнения не менее половины нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад), учителя начальной школы - независимо от объема педагогической нагрузки. Статус «молодой специалист» сохраняется в течении трех лет с момента приема на работу.

1.2 Настоящее Положение об оплате труда определяет порядок и условия оплаты

труда работников Учреждения, реализующего образовательный процесс по основным общеобразовательным программам, в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и федеральными государственными требованиями, целями которого является повышение мотивации к труду работников Учреждения, обеспечения материальной заинтересованности работников в качественных и количественных результатах труда, укрепления трудовой дисциплины.

1.3 Положение о порядке, условиях оплаты труда и стимулировании труда работников Учреждения разработано в соответствии с законодательством РФ, ТК РФ, Уставом Учреждения, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Москвы, локальными нормативными актами Работодателя,

в том числе:

- Конституция Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- ТК РФ;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы;
- Приказ Департамента образования города Москвы от 12 февраля 2015г. № 40 "Об утверждении Рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы" (с учетом изменений Приказом Департамента образования города Москвы от 28.08.2015г. № 2055);
- Постановление Правительства Москвы от 24 октября 2014 г. № 619-ПП "О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы";
- Постановление Правительства Москвы от 22 марта 2011г. № 86-ПП "О проведении пилотного проекта по развитию общего образования в городе Москве";
- Устав ГБОУ Школа № 49;
- иные нормативно-правовые акты, регулирующие вопросы, связанные с оплатой труда работников.

1.4 Система оплаты труда работников Учреждения разработана с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым должностям служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- Решений Московской трехсторонней комиссии по Регулированию социально-трудовых отношений;
- примерных отраслевых рекомендаций учредителя;
- мнения представительного органа работников.

1.5 С введением настоящего Положения все ранее установленные коэффициенты, доплаты и надбавки к заработной плате и должностным окладам не применяются.

1.6 Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, субсидии из бюджета города Москвы на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения им государственного задания, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

1.7 Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, на условиях неполного рабочего времени, а также при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится пропорционально времени, фактически отработанному в указанных условиях. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8 Условия оплаты труда работника, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора.

1.9 При установлении заработной платы работникам Учреждения обеспечивается принцип равной оплаты за труд равной ценности, а так же недопущение дискриминации, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда.

1.10 Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на выплаты по оплате труда), по коммунальным услугам и материальным затратам может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

1.11 Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы, устанавливаемой Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий период между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

1.12 Прием на работу по совместительству допускается до 0,5 ставки с оформлением трудового договора между работником и Учреждением.

1.13 При выплате заработной платы за истекший месяц работник в письменной форме извещается (выдается на руки расчетный листок) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

1.14 При временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в размере и порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

1.15 Размеры должностных окладов определяются в штатном расписании, утверждаются приказом директора.

1.16 При разработке условий оплаты труда работников Учреждения необходимо учитывать, что устанавливаемая заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.17 Доля фонда оплаты труда административно - управленческого персонала Учреждения устанавливается в размере не более 10 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

1.18 Настоящее Положение распространяется на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с Учреждением на основании заключенных трудовых договоров, как по основному месту работы, так и работающих по внутреннему и внешнему совместительству.

1.19 Расчетным периодом для начисления заработной платы для всех работников Учреждения является календарный месяц.

1.20 Заработная плата выплачивается работникам Учреждения два раза в месяц за фактически отработанное время.

Сроки и порядок выплаты заработной платы установлены Коллективным договором, трудовым договором и Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения:

- 20 числа каждого месяца – за фактически отработанную первую половину месяца;
- 5 числа месяца, следующего за отчетным - за фактически отработанную вторую половину месяца.

Заработная плата перечисляется по заявлению работников на лицевые банковские счета. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата за первую половину месяца может исчисляться с 1 по 18 число, в случае малого количества рабочих дней по производственному календарю, связанных с официальными государственными праздниками приходящимися на первую половину месяца.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

1.21 Удержания из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

1.22 При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1.23 Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.24 Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1 Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания образовательной организации, субсидии из бюджета города Москвы на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения ими государственного задания, а также за счёт средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утверждённым Планом финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации.

2.2 Штатное расписание разрабатывается Учреждением самостоятельно в соответствии с его Уставом, в пределах утверждённого на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда и утверждается руководителем. Сформированное штатное расписание должно включать необходимое количество штатных единиц для выполнения государственного задания и соответствовать уставным целям образовательного учреждения. Работа по формированию штатного расписания возлагается на кадровую службу Учреждения.

2.3 Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда), по коммунальным услугам и материальным затратам может направляться образовательной организацией на выплаты стимулирующего характера.

- 2.4 Учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств долю:
- заработной платы работников Учреждения, в том числе надбавки к должностным окладам;
 - на материально-техническое обеспечение и оснащение учебного процесса, оборудование помещений.
- 2.5. Средства на оплату труда, формируемые за счёт средств бюджета города Москвы, могут направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера.
- 2.6. Средства Учреждения, поступающие от приносящей доход деятельности, распределяются Учреждением самостоятельно. Они могут быть направлены в том числе на формирование фонда оплаты труда работников Учреждения, выполняющих трудовые обязанности, связанные с осуществлением деятельности, приносящей доход.
- 2.7. Учреждение самостоятельно определяет:
- соотношение базовой, компенсационной и стимулирующей части фонда оплаты труда;
 - соотношение фондов оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и иных работников, предусмотренных штатным расписанием (в пределах ограничений, установленных законодательством);
 - порядок распределения базовой, компенсационной и стимулирующей части фонда оплаты труда;
 - размеры повышающих коэффициентов и выплат компенсационного характера.

3. Системы оплаты труда работников Учреждения

3.1 Системы оплаты труда работников Учреждения формируются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Положением, локальными нормативными актами Учреждения.

3.2 Системы оплаты труда работников Учреждения включают:

- базовую часть фонда оплаты труда педагогических работников;
- должностные оклады (ставки);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

3.3 Размеры, порядок установления и выплат должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат устанавливаются Учреждением самостоятельно в пределах средств фонда оплаты труда.

3.4 Размер ежемесячной заработной платы работника, полностью отработавшего этот период, выполнившего нормы рабочего времени и в полном объеме исполнившего трудовые (должностные) обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации, рассчитанного пропорционально отработанному времени.

4. Распределение фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой части (фонда оплаты труда по «ученико-часу», должностным окладам, ставкам заработной платы), компенсационной части и стимулирующей части и определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_к + \text{ФОТ}_ст$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда Учреждения;

ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТ_к - фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

ФОТ_{ст} - стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения.

4.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ} \times \text{СТ}$$

где:

ФОТ_{ст} - стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения;

ФОТ - фонд оплаты труда Учреждения;

СТ - доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда Учреждения.

Размер доли стимулирующих выплат в фонде оплаты труда составляет не более 30 процентов от фонда оплаты труда Учреждения.

4.3. Базовая часть фонда оплаты труда Учреждения определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{ув}} + \text{ФОТ}_{\text{и}}$$

где:

ФОТ_{ув} - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, и учителей;

ФОТ_и - базовая часть фонда оплаты труда иных категорий работников по окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), включая:

- административно- управленческий персонал Учреждения (руководитель, его заместители, главный бухгалтер, начальник отдела кадров)
- иные педагогические работники;
- общепрофессиональные специалисты и служащие (ведущий бухгалтер, инженер и иные работники);
- учебно-вспомогательный персонал Учреждения;
- профессии рабочих (рабочие по комплексному обслуживанию зданий (уборщик) и иные работники.

4.4. Объем базовой части фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, и учителей определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ув}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} \times \text{ПП}$$

где:

ФОТ_{ув} - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, и учителей;

ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда Учреждения;

ПП - доля базовой части фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, и учителей.

5. Формирование базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, определение стоимости «ученика-часа», «дето-дня»

5.1. Базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, и учителей определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ув}} = \text{ФОТ}_{\text{у}} + \text{ФОТ}_{\text{в1}},$$

где:

ФОТ_{ув} - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, и учителей;

ФОТ_у - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТ_{в1} - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня;

5.2. Базовая часть фонда оплаты труда учителей (ФОТ_у) обеспечивает гарантированную оплату труда учителей исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся.

Стоимость одного «ученика-часа» (стоимость образовательной услуги за один расчетный час работы с одним расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом) для учителей рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{\text{сту}} = (\text{ФОТ}_y - T - K) / (\sum a_{1i} \times T_i + \sum 2 \times a_{2i} \times T_i + \sum 3 \times a_{3i} \times T_i)$$

где:

$C_{\text{сту}}$ – стоимость одного «ученика-часа» для учителей, руб;

ФОТ_у - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

a_{1i} – количество обучающихся в i -том классе (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

a_{2i} - количество обучающихся в i -том классе из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушением опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a_{3i} - количество обучающихся в i -том классе из числа детей-инвалидов с нарушением опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

T_i – годовое количество часов, предусмотренное по учебному плану в i -том классе;

T – часть базовой части фонда оплаты труда учителей, предусмотренная на оплату за проверку тетрадей;

K - часть базовой части фонда оплаты труда учителей, предусмотренная на оплату за осуществление функций классного руководителя;

i – количество классов по всем параллелям.

При расчете стоимости «ученика-часа» количество часов, предусмотренных по учебному плану на занятия по информатике, иностранным языкам, технологии увеличивается на коэффициент, который определяется как соотношение 25 и средней численности обучающихся в группе на занятиях по информатике, иностранным языкам и технологии в Учреждении.

5.3. Базовая часть фонда оплаты труда воспитателей (ФОТ_{в1}, ФОТ_{в2}) обеспечивает гарантированную оплату труда воспитателей исходя из числа дней посещения и численности воспитанников.

Стоимость одного «дето-дня» (стоимость образовательной услуги за один расчетный день работы с одним расчетным обучающимся) для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня, рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{\text{ств1}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{в1}}}{(\sum a_{1i} \times T_{i1} + \sum 2 \times a_{2i} \times T_{i1} + \sum 3 \times a_{3i} \times T_{i1}) \times n_1}$$

где:

$C_{\text{ств1}}$ – стоимость одного «дето-дня» для воспитателей в группах полного дня, руб;

ФОТ_{в1} - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня;

a_{и1} - количество воспитанников в i-том группе (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

a_{з1} - количество воспитанников в i-том группе из числа детей-инвалидов (за исключением детей-инвалидов с нарушением опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов);

a_{з1} - количество воспитанников в i-том группе полного дня из числа детей-инвалидов с нарушением опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

T_{и1} – плановое количество дней посещения воспитанниками в i-том группе полного дня;

n_п – средняя численность воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, в расчете на одну группу полного дня в организации, определяется как отношение численности воспитателей и числа групп полного дня в образовательной организации.

6. Основные условия оплаты труда работников.

6.1. Должностной оклад учителя определяется по формуле:

$$O_y = (C_{\text{сту}} \times \sum a_{и1} \times T_{и1} + 2 \times C_{\text{сту}} \times \sum a_{з1} \times T_{и1} + 3 \times C_{\text{сту}} \times \sum a_{з1} \times T_{и1}) / 12 + T_1 + K_1$$

где:

O_y - должностной оклад учителя;

C_{сту} - стоимость одного «ученика-часа» для учителей;

a_{и1} – численность обучающихся по предмету в каждом классе (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

a_{з1} – численность обучающихся по предмету в каждом классе из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a_{з1} – численность обучающихся по предмету в каждом классе из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

T₁ – ежемесячная доплата за проверку тетрадей;

K₁ - ежемесячная доплата за осуществление функций классного руководителя;

T_и – количество часов по предмету по учебному плану в каждом классе.

Количество часов преподаваемых предметов по учебному плану рассчитывается на весь учебный год с 1 сентября текущего календарного года по 31 августа следующего календарного года по формуле

$$t_i = t \times 2.83 \times 12$$

где:

t - количество часов преподаваемых предметов по учебному плану;

2,83 - среднее количество недель в месяц (34/12)

34 - количество учебных недель в учебном году;

12 - количество месяцев в году.

Для расчета оплаты труда педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, устанавливаются следующие коэффициенты: Коэффициент n , учитывающий деление класса на профильные группы:

- 1,5 при средней численности обучающихся в группе более 11 человек;
- 2,0 при средней численности обучающихся в группе менее 12 человек.

Для расчета оплаты труда педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, устанавливаются коэффициент $n = 2$, учитывающий деление класса на группы при изучении отдельных предметов (информатика, технология (средняя школа), иностранный язык, ОРКСЭ).

Внеурочная деятельность оплачивается в рамках основной учебной нагрузки согласно формулы основного оклада учителя.

Элективные часы оплачиваются из расчета стоимости одного занятия.

Количество обучающихся определяется на 01 сентября текущего года. Корректировка численности учащихся проводится по состоянию на 01 января следующего года, в случае изменения контингента более 10%.

Тарификационный список учителей устанавливает объем учебной нагрузки (по 31 августа включительно). Учебная нагрузка учителя может быть изменена в течение учебного года в следующих случаях:

- при замещении уроков отсутствующих педагогических работников по болезни или нахождения в отпуске, продолжительностью свыше двух месяцев;
- при изменении количества классов;
- по заявлению работника.

В случае изменения размера государственной субсидии на начало финансового года возможен перерасчет стоимости ученика-часа и, следовательно, основной заработной платы учителя.

При расчете должностного оклада учителя, занятого в обучении детей, находящихся на домашнем обучении, применяется установленный коэффициент 5.

Учителям, поступившим на работу до начала учебного года, должностной оклад определяется из расчета стоимости «ученика-часа», 18 часовой педагогической нагрузки, средней наполняемости класса в 25 человек и среднее количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (34/12).

6.2. Должностной оклад воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования рассчитывается по формуле:

$$O_{\text{в}} = (C_{\text{ств1}} \times \sum a_{1i} \times T_{i1} + 2 \times C_{\text{ств1}} \times \sum a_{2i} \times T_{i1} + 3 \times C_{\text{ств1}} \times \sum a_{3i} \times T_{i1} + C_{\text{ств2}} \times \sum a_{4i} \times T_{i2} + 2 \times C_{\text{ств2}} \times \sum a_{5i} \times T_{i2} + 3 \times C_{\text{ств2}} \times \sum a_{6i} \times T_{i2}) / 12$$

где:

$O_{\text{в}}$ - должностной оклад воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования;

$C_{\text{ств1}}$ - стоимость одного «дето-дня» для воспитателя в группах полного дня;

a_{1i} - количество воспитанников в i -ой группе полного дня (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

a_{2i} - количество воспитанников в i -ой группе полного дня из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a_{3i} - количество воспитанников в i -ой группе полного дня из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

T_{i1} - количество дней посещения воспитанниками i -ой группы полного дня;

При работе воспитателя в две смены оплата за вторую смену производится из расчета 0,67 от должностного оклада по данной группе.

6.3. Должностной оклад иных педагогических и прочих работников Учреждения устанавливается руководителем ГБОУ Школа № 1621 с учетом размера фонда оплаты труда Учреждения, а также сложности и объема работы, выполняемой работниками Учреждения, определяется штатным расписанием.

6.4. Значение показателей при расчете базовой части заработной платы педагогических работников, применяемых в Учреждении:

№ п/п	Обозначение и наименование показателя	Значение показателя
1	2	3
1.	С _{ст} - стоимость «ученико-часа»	28,00 руб.
2.	С _{ств1} - стоимость «дето-дня» для воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня	81,40 руб.
3.	Стоимость доплаты за ребенка инвалида	2 333,00 руб.
4.	Т ₁ - ежемесячная доплата за проверку тетрадей и других контрольно-диагностических материалов: Предметы: начальная школа, русский язык, литература, алгебра, математика, алгебра и начала анализа, геометрия, теория вероятности, иностранный язык в 1-11 классах;	в размере 20% от основной педагогической нагрузки по данным предметам (при оплате замен уроков не применяется)
	Предметы: география, химия, физика, биология, история, обществознание, экономика, право;	в размере 10% от основной педагогической нагрузки по данным предметам (при оплате замен уроков не применяется)
5.	К ₁ - ежемесячная доплата за осуществления функций классного руководителя	13 000,00 руб.
6.	Стоимость занятия электива	1 380,00 руб.

6.5. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам (осуществление деятельности, приносящей доход), состоит из:

- должностного оклада;
- выплат стимулирующего характера, рассчитываемых в процентном соотношении от полученного дохода от конкретного вида оказанной услуги.

Должностной оклад педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам, устанавливается согласно штатному расписанию и зависит от объема учебной нагрузки (ставки).

Оплата труда педагогических работников, осуществляющих обучение по

дополнительным общеразвивающим программам, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ЗП} = \text{ДО} + \text{ЕП}$$

где:

ЗП - оплата труда педагогического работника (заработная плата);

ДО - должностной оклад педагогического работника, согласно штатному расписанию, с учётом учебной нагрузки (ставки);

ЕП - сумма ежемесячной премии.

Выплаты стимулирующего характера (надбавка к должностному окладу) педагогическим работникам, осуществляющим обучение по дополнительным платным общеразвивающим программам, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ЕП} = X \times K\% - \text{ДО}$$

где:

ЕП - сумма ежемесячной премии;

X - доход, полученный Учреждением от фактически оказанных услуг по дополнительной платной общеразвивающей программе;

K% - коэффициент размера оплаты труда, установленный в расчёте стоимости на 1 ученика педагогическим работникам, осуществляющим обучение по дополнительным платным общеразвивающим программам;

ДО - должностной оклад педагогического работника, согласно штатному расписанию, с учётом учебной нагрузки (ставки).

7. Условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителей .

7.1 Заработная плата директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2 Размер должностного оклада, выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера директору Учреждения определяются трудовым договором с Департаментом образования города Москвы в соответствии с Положением об оплате труда руководителей государственных общеобразовательных организаций, утвержденным Департаментом образования города Москвы.

7.3 Должностной оклад руководителя образовательной организации рассчитывается ежегодно и устанавливается на календарный год.

7.4 Размер должностного оклада заместителя руководителя образовательной организации и главного бухгалтера устанавливается на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя образовательной организации.

7.5 Предельный уровень среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, устанавливается на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя образовательной организации.

8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

8.1 К выплатам компенсационного характера работникам Учреждения относятся:

– выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и

иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

8.2 Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

При условии проведения аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) в установленном порядке компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах или работах с вредными условиями труда, определяются в зависимости от результатов аттестации (специальной оценки) и устанавливаются пропорционально времени, отработанному в неблагоприятных условиях, в размерах, определяемых в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.3 В Учреждении применяются следующие выплаты компенсационного характера предусмотренных коллективным договором, трудовыми обязательствами и иными локальными правовыми актами школы:

- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплаты за сверхурочную работу;
- доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором;
- иные доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- компенсационные выплаты педагогическим работникам и лицам, осуществляющих обработку экзаменационных работ, участвующим в подготовке и проведении ГИА, олимпиадах;
- доплата за работу по проекту «Активное долголетие»
- компенсационная выплата за выполнение государственного задания за работу по направлению дополнительного образования

№	Вид выплат	Размер
1.	Администрирование сайта учреждения	7 000,00
2.	Руководство методическим и объединениями	10 000,00
3.	Председатель ППО	5 000,00
4.	Секретарь управляющего совета	5 000,00
5.	Организация и проведение регулярных выставок	5 000,00
6.	Руководство и подготовка сценариев	10 000,00
7.	Подготовка и участие в президентских соревнованиях, городских проектах, в "Школе безопасности"	15 000,00
8.	Работа с ветеранами	5 000,00
9.	Куратор по ведению электронного журнала	10 000,00
10.	Ведение проекта "Обучение без границ для учащихся 8-11 классов"	7 000,00
11.	Куратор проектной деятельности по английскому языку	7 000,00
12.	Проведение профориентационной работы	15 000,00
13.	Куратор проектной деятельности естественно-научного цикла	10 000,00

	При делении класса на подгруппы в связи с производственной необходимостью Наполняемость класса менее 12 учеников Наполняемость класса более 13 учеников	K= 2 K=1,5
14	Интенсивность работы с детьми младшего дошкольного возраста	10 000,00
15	Организация ужинов в дошкольном отделении	6 000,00

8.4 Оплата труда педагогам за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствующих работников по болезни или другим причинам производится с учетом стоимости тариф-часа и количества часов при замещении предмета.

Тариф-час рассчитывается исходя из стоимости «ученика-часа» и фактической наполняемости класса .

Оплата труда учителей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствующих работников, по болезни и другим причинам производится в размере 100% .

В случае необходимости замещения временно отсутствующего работника свыше 2 месяцев, учитель, выполняющий временное замещение вправе требовать включение этой нагрузки в его недельную (месячную) учебную нагрузку на постоянной основе. Включение работы по временному замещению в недельную (месячную) учебную нагрузку производится путем соответствующих изменений в трудовой договор.

Оплата труда педагогам за часы надомного обучения, выполненные при замещении временно отсутствующих работников по болезни или другим причинам производится с учетом стоимости тарифа-часа и количества часов при замещении предмета.

Тарифа-час рассчитывается исходя из стоимости «ученика-часа», расчетного количества недель в месяц (2,83) и коэффициента на надомное обучение (6).

8.5 Оплата труда воспитателя за замещение по должности воспитателя производится по следующей формуле:

$$З_{в} = (О_{в} \times Д) / Р_{д} \times Д_{н}$$

где:

$З_{в}$ - оплата замещения

$О_{в}$ - должностной оклад соответствующего работника или должностной оклад по соответствующей группе.

$Д$ - доля ставки;

$Р_{д}$ - количество рабочих дней в текущем месяце;

$Д_{н}$ - количество фактически отработанных дней в текущем месяце.

8.6 Если педагогический работник замещает педагогическую должность, то оплата производится из расчёта соответствующего должностного оклада. Если педагогический работник замещает непедагогическую должность, то оплата происходит по окладу заменяемой должности.

8.7 Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам,

получающим должностной оклад:

- в размере одинарной дневной или часовой части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени,
- в размере двойной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работник может использовать предоставленный работодателем другой день отдыха (отгула) за работу в выходной или нерабочий праздничный день в любое удобное для него и согласованное с работодателем время. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

8.8 Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

8.9 Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

8.10 Работодатель обеспечивает учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

8.11 По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться вместо повышенной оплаты предоставлением дополнительного времени отдыха в объеме времени отработанного сверхурочно.

8.12 Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы относительно отраслевых норм нагрузки и фактически затраченного рабочего времени. Отношения сторон по выполнению дополнительной работы и условий оплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к действующему трудовому договору.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

8.13 Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами при наличии соответствующих условий труда.

8.14 Выплаты компенсационного характера устанавливаются в ставках, в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

8.15 Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

8.16 Размеры выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными актами Учреждения.

9. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

9.1 С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году;
- премии (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии);
- иные текущие выплаты стимулирующего характера, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.2 Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году выплачивается по результатам участия работника в достижении следующих результатов Учреждения:

- вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты;
- положительная динамика образовательных результатов (вхождение в перечень динамично развивающихся образовательных организаций);
- обучение детей с особыми образовательными потребностями (дети-инвалиды и др.);
- эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы;
- за осуществление педагогическим работником дополнительных функций по управлению образовательной организацией.

9.3 Оценка результатов труда работника Учреждения, его участия в достижении результатов Учреждения, указанных в п.9.2. настоящего Положения осуществляется на основе анализа трудовой деятельности работников в соответствии с системой показателей (критерий оценки результативности работников Учреждения по основной должности), разрабатываемых Учреждением, которые определяются непосредственно для каждой категории работников (приложение о стимулирующей части заработной платы).

Плановые значения для каждого показателя и (или) механизм оценки результатов труда работников определяется через бальную систему оценки и утверждаются до начала учебного года (отчетный период) руководителем Учреждения по согласованию с педагогическим советом Учреждения и с учетом мнения Управляющего совета

По завершении учебного года (отчетный период) производится оценка выполнения установленных показателей.

9.4 Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году устанавливается, как правило, в начале каждого учебного года при проведении тарификации педагогических и руководящих работников Учреждения.

9.5 Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году действует в течение одного учебного года.

9.6 Размер стимулирующих выплат за результативность работы в предыдущем учебном году может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу), ставке.

9.7 Стимулирующие выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году назначаются и выплачиваются работникам пропорционально (с учетом) фактически отработанному времени.

9.8 Указанные стимулирующие выплаты не производятся работникам, с которыми на момент издания приказа о стимулирующей выплате по итогам за учебный год трудовой договор прекращен.

9.9 Применение стимулирующих выплат к окладам (должностным окладам ставкам заработной платы) не образует новый должностной оклад (оклад), ставку и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

9.10 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом Директора ГБОУ Школа № 1621 в соответствии с трудовым законодательством РФ и локальными нормативными актами Учреждения.

9.11 Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда направлено на усиление заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного процесса, в проявлении творческой активности и инициативы при реализации приоритетных целей и задач модернизации образования, в создании современных условий образования, в совершенствовании материально-технической базы.

9.12 Перечень иных стимулирующих выплат и их размеры приведены в положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

9.13 Адаптационная выплата устанавливается ежемесячно учителям, осуществляющим обучение по образовательным программам начального, основного и среднего общего образования и воспитателям, осуществляющим обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня и рассчитывается с учетом полного отработанного месяца и при условии, когда оплата труда в месяц не достигает показателей:

- 70 000,00 рублей для учителей;

- 55 000,00 рублей для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня.

9.14 В Учреждении могут применяться разовые премии по итогам работы за период(по итогам месяца, квартала) осуществляется на основе его трудовой деятельности в соответствии с показателями премирования:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью Учреждения;
- за позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях учеников и воспитанников;
- премии к государственным и профессиональным праздникам;
- подготовка обучающихся-победителей и призеров мероприятий городского, общероссийского, международного уровней (олимпиады школьников, конкурсы, фестивали, соревнования, научные конференции)
- другие виды премиальных выплат в соответствии с Положением о стимулировании работников Учреждения.

9.15 Премирование работников производится при условии наличия достаточных денежных средств в Учреждении.

9.16 Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в

процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) и корректироваться в случае невыполнения установленных показателей премирования.

9.17 Стимулирующие выплаты, премии могут быть сняты при наличии дисциплинарных взысканий за нарушение должностных инструкций, а также действия (или бездействия) сотрудника, повлекшие за собой угрозу жизни или здоровья обучающегося (воспитанника).

10. Иные выплаты

10.1 Руководителем Учреждения могут быть предусмотрены иные выплаты, в том числе выплаты при прекращении трудовых отношений с работником по соглашению сторон. В размере определяемым дополнительным соглашением.

11. Заключительные положения

11.1 Настоящее Положение вступает в силу с 1 сентября 2019 года и действует до его отмены.

11.2 При переходе на новые условия оплаты труда устанавливаемые должностные оклады работников не могут быть меньше должностных окладов, выплачиваемых работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

11.3 В случае изменения фонда оплаты труда Учреждения и (или) показателей, используемых при расчете окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений, работники в соответствии со статьей 74 ТК РФ извещаются о предстоящих изменениях условий труда не позднее, чем за 2 месяца. С ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов (ставок) и (или) выплат компенсационного и стимулирующего характера.

11.4 Вопросы оплаты и стимулирования труда работников Учреждения, не нашедшие отражения в настоящем Положении, регулируются в соответствии с действующим законодательством РФ, нормативными правовыми актами города Москвы, коллективным договором и иными локальными нормативными актами Учреждения.

11.5 В Положение могут вноситься изменения в связи с требованиями федерального и регионального законодательства, а также по инициативе администрации школы, трудового коллектива, профсоюзной организации.